

石油ガス・ジャーナル

夏 期
特集号Ⅱ

発行所／石油ガス・ジャーナル株式会社

〒105-0003 東京都港区西新橋2-6-3 染谷ビル TEL.03(5157)8336
<http://www.sekiyugasu-janaru.jp>

夏期特集Ⅱ

2025 年 8 月 22 日 金曜日 第 1910 号

高齢者雇用活発化、企業・業界の対応

一業界団体調査、登録派遣業の取組み一

人手不足が加速し始めたガス業界でも、報酬アップ、リブランディング等でのイメージアップ、業務提携等を模索する動きと共に、定年の引上げや退職社員の再雇用を実施する企業も増えてきた。国も高齢者雇用を促す様々な施策を打っており、調査では60歳以上の雇用率は増加し（表）、業界単位でも積極的に活用を検討する業種は増えている。近年、厚生労働省では「産業別高齢者雇用推進事業」を開始し、各業界の雇用対策活動を支援している。既に100業種が支援を受け、業界毎に実態分析と好事例をまとめたガイドラインを利用するまでとなった。退職労働者の再就職先を仲介する事業者もガス業

界から出てきた。2000年、東京ガス㈱の退職者を中心に派遣業を開始した㈱高齢社では現在1,000人以上の登録者を抱え、ガス業界に止ま

企業における定年制の状況

単位：人、%

	2024 年 6 月 1 日現在			2023 年 6 月 1 日現在		
	全体	21～300	301以上	全体	21～300	301以上
雇用者数						
60 歳	64.4	63.7	74.3	66.4	65.6	77.2
～64 歳	2.9	2.8	5.2	2.7	2.6	4.7
65 歳	25.2	25.7	18.9	23.5	24.0	16.5
～69 歳	1.1	1.2	0.3	1.1	1.2	0.3
70 歳以上	2.4	2.5	0.7	2.3	2.4	0.6

定年制を廃止している企業 3.9%（両年共）

厚生労働省

らず派遣先業種を拡張している。

●「産業別高齢者事業」、100業種利用の実績

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する「産業別高齢者雇用促進事業」は2年間の支援事業で各年委託費用上限1,000万円計2,000万円を支給する。各産業(団体等)が高齢者雇用の現状・課題を調査・把握して「ガイドライン」を策定、会員に普及することで雇用と人手不足の解消、人材の戦力化により産業の活性化に繋がっている。

●高齢社の事業運営順調に推移、登録者と派遣業種・職種も拡大、スキルアップで存在感も



4年前高齢社社長に就任した、村関不三夫氏(写真)に事業内容と今後の課題等を聞いた。

創業は、2000年。東京ガス(株)子会社社長だった上田研二氏のもとに、新築マンションのガス機器点検確認の仕事が入ってきたことで、正社員が土・日の作業が多く苦労していることを知ったのがきっかけ。「定年退職した先輩たちは体力も気力も有る一方、家では奥さんの生活リズムを乱している」と聞き、色々な職種で人手不足となる現場に対してOBを派遣することで、「元気な高齢者が沢山働く高齢社会の実現に貢献できる」と考えたそうだ。

その後、同社への業務依頼は東京ガスだけではなく様々な企業から来るようになり、派遣できる人員と彼らが得意な職種も増え、現在登録者数約1,200人、平均就労者数約400人と拡大していった。

「会社が一番求める人材は即戦力で、就職に結び付き易いのは資格者・経験者。自分ならではの強みを持っていると、推薦し易い。勿論、運転免許も重要な資格だが、契約期間中の健康維持を見極め、適性を判断する。依頼例として、発電所の定期修理作業があったが、大変な高所での作業だったことが下見でわかり、流石に断った。マッチングには事前の調査が必要なケースもあるが、意欲的な人にはできる限り働いてもらいたい。登録して是非、チャレンジして欲しい。当社の場合“働き盛り”は65～75歳だから」と話す。本社スタッフは28人。平均年齢は67歳。営業担当者は『登録者と派遣先の

高齢社の経営理念

1. 定年を迎えても気力・体力・知力のある方々に「働く場」と「生き甲斐」を提供する
2. 働く人を大切にする人本主義→× 利益優先
「社員」≧「顧客」≧「株主」
3. 豊富な経験を生かし、顧客には「高品質・低コスト・柔軟な対応力」を持って優れたサービスを提供する
4. 「知恵と汗と社徳」を重視した企業風土の醸成に努める

マッチング』『リクルート希望会社探し』『働く人を探し登録』が、主な仕事だ。「派遣先での職場で様々な悩みを抱える人もいる。その人達のケアも営業の仕事になる。74歳のトップセールスマンは1日2万歩以上の外回りをしている。社員は週休3日で余裕を持って働いている。皆やり甲斐を感じていると思う」。一方、課題もある。それは高齢者ゆえの気配りと制度。「健康は勿論、仕事内容への気配り。転倒事故等に備え労災は必要だ。派遣先の意識とのズレもよくある。『年寄りでも大丈夫?』といった声にも対応しなければならない。世間の先入観を変えていきたい」。登録者と仕事のマッチングが特に重要だと考えている。テレビの特集や外国からの見学報告等で既に大きな注目を集めている高齢社だが、



「70歳までの雇用延長が進んできている中での持続的経営がテーマとなってきた。社員、派遣者が楽しくスキルアップすることで高齢社の存在意義を示していきたい」と、見据えた。

〈視点〉日本の企業は人口減少により今後益々舵取りが難しくなると言われている。業界も同様で、様々な業種の団体が活動縮小や会費値上げに追い込まれ、利益団体としての役割が損なわれつつある。超高齢社会となり、年金・医療・介護のニーズが高まり、社会保障費の急増などが見込まれる社会問題「2025問題」は、「2040年問題」に繋がる。40年に1970年代前半生まれの団塊ジュニア世代が65歳以上になるため、日本の総人口に占める高齢者の割合が過去最大の35%に達する。高齢者の活用は既に待った無しとなった。業種間を越えた人材の流動化・活用、DX化とデジタル人材の育成等への早期着手も同様に大きな課題。流通・小売基盤の構築と人材の有効活用に官民の協力は不可欠であることは言うまでもない。